

بررسی میزان تمایل به خدمت کارکنان نیروی زمینی ارتش در ستادهای برترامجد عظمی^{۱*}، کیومرث مولادوست^۲**چکیده**

هدف از این مطالعه بررسی میزان تمایل به خدمت کارکنان نیروی زمینی ارتش در ستادهای برتر می‌باشد. روش این پژوهش از لحاظ گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-اکتشافی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری، کارکنان تحت آموزش یک مرکز آموزشی فرهنگی است که تعداد ۳۴۵ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اصلی مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه‌ی محقق ساخته بود. داده‌های کمی با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش‌های آماری توصیفی تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که میانگین میزان تمایل کارکنان در خدمت در ستادهای برتر، ۳,۷۳ (بالا) است. مولفه‌های ریسک‌پذیری برای دستیابی به مشاغل ستادهای برتر شامل؛ «اغلب فکر کردن به خدمت در ستادهای برتر»، «پذیرفتن در صورت به‌وجود آمدن فرصت شغلی در ستادهای برتر»، «ترک محل خدمت به هر نحوی و پیوستن به ستادهای برتر»، «پیگیری و تلاش از طریق دوستان و آشنایان برای رسیدن به شغلی در ستادهای برتر»، «امیدوار نبودن به عاقبت و سرنوشت کار در محل‌های سازمانی، غیر از ستادهای برتر» و «پذیرفتن مشکلات نداشتن مسکن و هزینه‌های زندگی بالا در شهر تهران» به ترتیب ۳,۷۲، ۳,۸۵، ۲,۶۵، ۲,۸۱، ۲,۸۴ و ۳,۰۹ به دست آمد. رضایت از یگان خدمتی در سطح ۲,۹۲ از میانگین ۲,۵ بالاتر است اما نسبت به بسیاری از مولفه‌های دیگر ریسک‌پذیری، سطح پایینی محسوب می‌شود. رضایت از یگان خدمتی با عدد ۳,۲۹ بالاترین سطح مربوطه به طیف متوسط است.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که رضایت‌مندی در سطح متوسط و پایین‌تر قرار دارد. این مولفه خروج و علاقمندی به ترک یگان و رسیدن به ستادهای برتر را به خوبی تأیید می‌کند. همچنین کارکنان به خدمت در ستادهای برتر تمایل بالایی دارند بنابراین، پیشنهاداتی مانند اصلاح سیاست‌ها و روش‌های جبران خدمت و نگهداشت کارکنان در واحدهای نظامی غیرستادهای برتر، توسعه برنامه‌های تحصیلی و حرفه‌ای، برای افزایش تمایل به خدمت در این بخش ارائه شده است.

واژه‌های کلیدی: سرمایه انسانی، تمایل به خدمت، کارکنان نیروی زمینی ارتش، ستاد برتر

۱. استادیار، مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

am.ozma@gmail.com

۲. مدرس گروه نیروی انسانی، مرکز آموزش پشتیبانی نزا



پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

در دنیای امروز، نیروی انسانی به عنوان یکی از ارزشمندترین منابع در سازمان‌ها به شمار می‌رود. خدمت کارکنان نظامی یک وظیفه بسیار حساس و مهم است.

در ساختارهای نظامی، به ویژه در نیروهای مسلح، تمایل به خدمت کارکنان به عنوان یکی از کلیدی‌ترین عوامل مؤثر بر کارایی عملیاتی، انسجام سازمانی و تحقق مأموریت‌های محوله محسوب می‌شود. نیروی زمینی ارتش، به عنوان یکی از ارکان اصلی امنیت ملی، نیازمند نیروهای متعهد و با انگیزه است که در سطوح مختلف، نقش حیاتی ایفا می‌کنند. با این حال، در سالهای اخیر، عواملی همچون تغییرات اجتماعی، چالش‌های معیشتی، فشارهای روانی ناشی از مأموریت‌های حساس، و تفاوت در نگرش نسل‌های جدید به خدمت نظامی، ممکن است بر میزان تمایل به خدمت کارکنان تأثیرگذار بوده باشد.

این مسئله به ویژه در یگان‌های عملیاتی که نیازمند سطح بالایی از تخصص، تجربه و تعهد هستند، از اهمیت دوچندانی برخوردار است. کاهش تمایل به خدمت در این سطوح می‌تواند به کاهش توان رزم، اختلال در زنجیره فرماندهی و در نهایت تضعیف آمادگی عملیاتی نیروها منجر شود. با این وجود، پژوهش‌های محدودی به بررسی عمیق عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی مؤثر بر تمایل به خدمت در بین کارکنان یگان‌های صفی نیروی زمینی ارتش پرداخته‌اند.

این مطالعه با هدف پاسخ به این پرسش اساسی طراحی شده است: «میزان تمایل به خدمت کارکنان نیروی زمینی ارتش در ستادهای برتر چه وضعیتی دارد و چه عواملی بر تقویت یا تضعیف این تمایل تأثیرگذارند؟»

هدف از این مطالعه، ارائه یافته‌های عملی برای بهبود نگهداشت، افزایش رضایت شغلی و تضمین کارایی پیوسته کارکنان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران است. شناسایی این عوامل نه تنها به سیاست‌گذاران نظامی در طراحی برنامه‌های انگیزشی و حفظ نیروهای نخبه کمک می‌کند، بلکه برای ارتقای عملکرد سازمانی و تضمین امنیت ملی نیز حیاتی است.

مبانی نظری

تأمین و نگهداشت منابع انسانی، در مناطق محروم، چالشی جهانی به ویژه در کشورهای است که پراکندگی جغرافیایی بالایی دارند (داوری و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۵۹). مناطق محروم و

کمتر توسعه یافته‌ی کشور همواره با کمبود منابع انسانی مواجه است (امامی رضوی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۲۵) و مناطق مرزی کشور عموماً محروم و به دور از توسعه با ویژگی‌هایی مانند؛ دوری و فاصله از مرکز، انزوای جغرافیایی، ناپایداری در سکونت، اختلافات فرهنگی، تهدیدات و مخاطرات خارجی و ... است. این مناطق در برنامه‌ریزی‌های توسعه، آمایش سرزمینی و امنیت کشور، اهمیت ویژه‌ای دارند (نجفی، ۱۳۹۸: ۷۷۴). نابرابری‌های منطقه‌ای میان مناطق مرزی و مرکزی در اکثر کشورهای جهان سوم امری اجتناب‌ناپذیر می‌باشد، که در اثر ساختارهای متمرکز نظام برنامه‌ریزی در فرآیند تاریخی به وجود آمده است (ابراهیم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۱۴). امروزه، توزیع نامناسب نیروی انسانی متخصص، یکی از مهمترین چالش‌های مدیریت منابع انسانی در جهان به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه تبدیل شده است (حاجی آقاجانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۷۲).

کارکنان سازمان‌ها در شهرهای مختلف کشور بر اساس زیر ساخت‌های متفاوت با طیفی از توزیع خدمات مختلف مواجه هستند که در بسیاری از شهرها و مناطق کشور نیازهای ابتدایی رفاهی و اولیه‌ی انسانی برآورد نمی‌شود و این مطلب در کاهش رضایت‌مندی و انگیزه خدمتی و نهایتاً بهره‌وری آنان تأثیر زیادی دارد و از طرفی توزیع امکانات و خدمات شهری و تعاملات اجتماعی افراد، ارتباط زیادی به ایجاد انگیزه و رضایت شغلی برای حضور آنان در مناطق مختلف کشور دارد.

انسان علاوه بر نیازهای فیزیولوژیک مانند غذا، پوشاک و مسکن، به رشد، شکوفایی و بالندگی، روابط متقابل با دیگران، عشق و احساس تعلق، احترام و آبرو، ایمنی و امنیت، درک واقعیت‌ها و کشف حقایق، تفریح و سرگرمی، زیبایی و نظم، ثبات، قدرت و پیشرفت و نیازهای جهانی نیاز دارد. رشد این تمایلات متأثر از فرهنگ و محیط پیرامون نیز است و در طول زمان تغییر می‌کند. در اثر تحول در نیازها، دگرگونی در کارکردهای محیط رخ می‌دهد و چون کارکرد محیط، تابعی از نیازهای انسان است، تغییر کارکردها باعث تغییر در کالدها می‌شود (سلطانی و نامداریان، ۱۳۹۷ به نقل از احمدی و جهانگرد، ۱۳۹۹: ۱۳۰). هرچقدر شهر و منطقه‌ای از امکانات و رفاه شهری بیشتری برخوردار باشد، به همان اندازه رضایت کارکنان برای خدمت در آن منطقه بیشتر است؛ به طوری که پایتخت بیشترین میزان توجه کارکنان سازمان‌های نظامی را به خود معطوف نموده است. این امر باعث شده است تا سازمان‌های نظامی، همواره در تأمین منابع انسانی مورد نیاز خود در مناطق مختلف جغرافیایی با مشکلات

عدیده‌ای روبه‌رو باشند. از سوی دیگر، نگهداشت کارکنان در مناطق کمتر برخوردار یکی از مسائل مهم و پیش روی فرماندهان در آن مناطق است. استفاده از قوانین و مقررات سازمانی برای حفظ نیروی انسانی، کفایت لازم را ندارد. سیاست‌ها و تصمیم‌های دیگری که بر اساس نیازهای کارکنان انطباق داشته باشد و بتواند رضایت و انگیزه لازم را ایجاد کند، لازم و ضروری است.

تشویق و ترغیب کارکنان به خدمت در مناطق کمتر توسعه یافته یکی از اهداف فرماندهان و مدیران ارشد سازمان‌های نظامی بوده و کوشش‌های بسیار زیادی در این زمینه صورت گرفته است. یکی از مهمترین طرح‌های مربوطه می‌توان، طرح «هجرت» برای جایگزینی کارکنان در مناطق هدف در نیروی زمینی ارتش. ج.ا.ا را نام برد.

مناطق کمتر توسعه یافته :

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۰ بنا به پیشنهاد شماره ۱۰۰/۱۷۲۵۷ مورخ ۱۳۸۷/۲/۲۹ مورخ ۱۳۸۷ معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رییس‌جمهور و به استناد اصل یکصد و سی و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تصویب نمود: ۱- شهرستانها، بخش‌ها و دهستانهای مندرج در فهرست پیوست که تأیید شده به مهر پیوست تصویب‌نامه هیئت وزیران است، حسب مورد به عنوان مناطق محروم و کمتر توسعه یافته در امور حمایتی موضوع قوانین و مقررات زیر تعیین می‌گردند. مناطق کمتر توسعه یافته و محروم اختصاراً در این تصویب‌نامه، «مناطق کمتر توسعه یافته» نامیده می‌شود.

ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری:

علاوه بر پرداخت های موضوع ماده (۶۵) و تبصره های آن و ماده (۶۶) که حقوق ثابت تلقی می‌گردد فوق العاده هایی به شرح زیر به کارمندان قابل پرداخت می‌باشد:

- فوق العاده مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا برای مشاغل تخصصی که شاغلین آنها دارای مدارک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر می‌باشند تا به میزان بیست و پنج درصد (۲۵٪) امتیاز حقوق ثابت و برای سایر مشاغل تا بیست درصد (۲۰٪) حقوق ثابت هرکدام از کارمندان واجد شرایط پرداخت خواهد شد. فهرست این مناطق در هر دوره برنامه پنجساله با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

نگهداشت^۱ کارکنان:

مدیریت حفظ و نگهداشت نیروی انسانی شامل اقدامات استراتژیک برای حفظ انگیزه و تمرکز کارکنان برای باقی ماندن در یک سازمان و کار کردن در جهت منافع آن است. یک برنامه جامع نگهداشت نیروی انسانی می تواند هم در جذب و حفظ کارکنان کلیدی و هم در گردش مالی و سایر هزینه های منابع انسانی نقش حیاتی ایفا کند. این عوامل به بهره وری سازمان و عملکرد کلی آن کمک شایانی می کند.

جبران خدمت:

جبران خدمات یکی از عناصر اصلی روابط اشتغال است و علاوه بر اینکه نه تنها بیشترین هزینه عملیاتی برای بسیاری از سازمانها محسوب میشود، به عنوان ابزاری برای افزایش عملکرد سازمانی و رقابت پایدار پیشنهاد شده است (ایونا^۲ و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۳۵۴) یک سیستم مدیریت مناسب جبران خدمات به صاحبان مشاغل و مدیران کمک میکند تا به طور قابل توجهی عملکرد کارمندان را تقویت کرده و نیروی کار فعالتری ایجاد کنند (ماباسو^۳، ۲۰۱۸: ۸۳) درباره جبران خدمات دوگونه تعریف قابل ارائه است. یک تعریف علمی است که در آن جبران خدمات عبارت از همه بازده های مالی و خدمات ملموس و مزایایی است که کارکنان به عنوان بخشی از رابطه استخدامی شان دریافت می کنند (میلکوویچ و نیومن^۴، ۲۰۰۸: ۳۶) اما در عرف عام، که مبنای این پژوهش است، جبران خدمات عبارت است از حقوق، پرداخت فوق العاده و سایر مزایای مالی که سازمان در ازای عملکرد و کیفیت و تالش کارکنان به آنان پرداخت می کند. (مانه^۵، ۲۰۰۹: ۱۸)

برای اطمینان از عملکرد بهینه و حفظ کارکنان، سازمان ها برای بدست آوردن نتایج مطلوب باید روش های متنوعی مناسب برای پاداش کارمندان در نظر بگیرند. استدلال شده است که میزان رضایت کارمندان از شغل خود و آمادگی آن ها برای ماندن در سازمان، تابعی از بسته های جبران خدمات و سیستم پاداش سازمان است (انتونیا^۶ و همکاران، ۲۰۱۹)

۱ retention

۲ Ivana

۳ Mabaso

۴ Millkovich & Newman

۵ Manne

۶ Anthonia

منابع انسانی و نیروی کارآمد، بنیادی‌ترین عامل تولید، رشد و تکامل است و یکی از مهم‌ترین عواملی است که باعث می‌گردد تا سازمان بر چالش‌های محیطی خود، برتری یافته و مزیت رقابتی خود را حفظ کند. از این‌رو، از جمله اقداماتی که برای نگهداشت و ارتقای کیفیت منابع انسانی از سوی سازمان‌ها صورت می‌گیرد، ایجاد رضایت شغلی و افزایش تعلق خاطر کاری کارکنان است (راهنما و همکاران، ۱۳۹۶: ۹۰). ترک خدمت کارکنان موجب وقفه در عملیات سازمان شده و جایگزین نمودن افراد برای سازمان پرهزینه بوده و از نظر فنی و اقتصادی نامطلوب است. البته ترک خدمت ممکن است ارادی و مربوط به نبود رضایت شغلی باشد (فتحی و همکاران، ۱۳۹۸: ۳۴). نارضایتی شغلی اثرات منفی همچون؛ تشویش، غیبت کاری، تأخیر در کار، ترک خدمت و بازنشستگی زودرس (جعفری و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۱؛ پورصادقیان و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۴۶) را با خود به همراه دارد و نبود رضایت شغلی باعث کاهش بهره‌وری کارکنان سازمان‌ها می‌شود.

ترک خدمت کارکنان از زمانی که به افزایش هزینه‌های استخدام و آموزش، کاهش بهره‌وری سازمانی منجر شده مورد توجه بسیار سازمان‌ها قرار گرفته است (فتحی و همکاران، ۱۳۹۸: ۳۴). با افزایش رقابت و گسترش روش‌های توسعه منابع انسانی، سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا کارکنان مستعد خود را حفظ کرده و آنان را توانمند کنند تا آن‌ها بتوانند عملکرد بالایی از خود بروز دهند (اسدی بیدمشکی و مختاران، ۱۳۹۴). بنابراین توجه به رضایت شغلی و میزان انگیزه کارکنان برای حضور در مناطق مختلف خدمتی یک معیار تعیین‌کننده برای سنجش بهره‌وری سازمان‌های نظامی است. این سنجش به‌طور مستقیم صورت نمی‌گیرد اما از آنجایی که یکی از مولفه‌های مهم توان رزمی سازمان‌های نظامی، نیروی انسانی است و نیروی انسانی راضی و کارآمد می‌تواند توان رزمی سازمان را ارتقا دهد و کارکنان ناراضی و کم‌انگیزه از بهره‌وری مناسب برخوردار نخواهند بود؛ بنابراین توان رزمی سازمان‌ها، همواره تحت تأثیر عملکرد کارکنان خود قرار دارد.

مناطق کم‌برخوردار به‌واسطه ویژگی‌های ذاتی و محیطی که دارد، خانواده‌های کارکنان سازمان‌های نظامی را دلسرد کرده و تمایلی برای همراهی از خود نشان نمی‌دهند. برعکس همین خانواده‌ها تمایل شدیدی به حضور در مناطق توسعه‌یافته و ستادهای برتر دارند.

همچنین مناطق کم‌برخوردار همانند سایر مناطق به کیفیت کارکنان شاغل خود وابسته هستند و این در حالی است که احتمالاً میزان مشارکت افراد در بهبود امور و توسعه‌ی آن مناطق در سطح پایینی قرار دارد. عامل مشارکت در بهره‌وری و توسعه‌ی سازمان نقش کلیدی دارد.

توسعه سازمان‌ها از طریق مشارکت داوطلبانه و آگاهانه سرمایه‌ی انسانی صورت می‌گیرد.

پیشینه پژوهش

تمایل به خدمت در سازمان‌های نظامی، به‌ویژه در ستادهای برتر که نقش استراتژیک و تصمیم‌گیری حیاتی دارند، یکی از موضوعات مهم مدیریت منابع انسانی در نیروهای مسلح است. تحقیقات بین‌المللی و داخلی نشان داده‌اند که عوامل مختلفی شامل رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی، انگیزش، فرصت‌های تحصیلی و حرفه‌ای، شرایط حقوقی، و رهبری مؤثر بر تمایل افراد به ادامه خدمت در سمت‌های نظامی تأثیر می‌گذارند.

۱. تحقیق‌های بین‌المللی:

- در مطالعه‌ای که توسط آموس^۱ و فیشر^۲ انجام شد، نشان داده شد که رهبری تحول آفرین^۳ یکی از عوامل کلیدی در افزایش انگیزش و تمایل نظامیان به ادامه خدمت است. این نوع رهبری با الهام بخشیدن به افراد و ایجاد محیطی حمایت‌آمیز، به ارتقاء روحیه و تعهد آنان کمک می‌کند. (Amos & Fisher, ۲۰۱۸)

- مطالعه اسمیت و همکاران (۲۰۲۰): این تحقیق نشان داد که برنامه‌ریزی حرفه‌ای و توسعه تخصصی نظامیان، به طور قابل توجهی بر تصمیم‌گیری آنها در ادامه خدمت تأثیر می‌گذارد. همچنین، وجود فرصت‌های تحصیلی و تربیتی در سازمان نظامی به عنوان یکی از عوامل جذب‌کننده می‌باشد. (Smith, Johnson, & Lee, ۲۰۲۰)

۲. تحقیق‌های داخلی:

- احمدی، م. و همکاران (۱۳۹۷): این پژوهش نشان داد که عدم تعادل بین کار و زندگی شخصی، کمبود فرصت‌های تحصیلی، و ناامنی‌های حقوقی از جمله عوامل بازدارنده تمایل به خدمت در سمت‌های نظامی هستند. نتایج نشان داد که اصلاح سیاست‌های حقوقی و ایجاد تعادل بهتر بین کار و زندگی، می‌تواند به افزایش تمایل نظامیان کمک کند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۷).

- رضوی، س. و مهدوی، ع. (۱۳۹۸): در این مطالعه، تأکید شد که فرهنگ سازمانی و

۱ Amos

۲ Fisher

۳ transformational leadership

روحیه گروهی در بین افسران، به طور قابل توجهی بر عملکرد و انگیزش آنها تأثیر می‌گذارد. نتایج نشان داد که ایجاد محیطی همکارانه و حمایت‌آمیز، می‌تواند به افزایش تمایل به خدمت در سمت‌های نظامی کمک کند (رضوی و مهدوی، ۱۳۹۸).

- فتحی و همکاران، (۱۳۹۸) در بررسی عوامل مرتبط با تمایل به ترک خدمت در کارکنان سازمان‌های ورزشی دریافتند؛ بین تضاد کار خانواده ($\beta = 0.370$) با تمایل به ترک خدمت رابطه مثبت معنادار وجود داشت.

- همچنین پژوهش‌های متعددی در خصوص مناطق مرزی و کم‌برخوردار انجام شده است. نتایج تحقیق ابراهیم‌زاده و همکاران، (۱۳۹۱) با عنوان «تحلیل فضایی نابرابری‌های منطقه‌ای میان مناطق مرزی و مرکزی ایران» نشان دهنده آن است که نه تنها میان توسعه مناطق مرزی و مرکزی تفاوت و نابرابری وجود دارد، بلکه میان درون مناطق چه در مناطق مرزی و چه در مناطق مرکزی نیز تفاوت‌های فاحش و چشمگیری وجود دارد. در واقع توسعه‌یافتگی مناطق مرکزی و توسعه‌نیافتگی مناطق مرزی بیانگر الگوی توسعه منطقه‌ای مرکز-پیرامون در ساختار فضایی کشور است.

- نتایج رفیعیان و شیخ‌ویسی، (۱۴۰۲) با عنوان «تحلیل و شناسایی پیشران‌ها و عوامل مؤثر بر توسعه مناطق مرزی با رویکرد آینده‌پژوهی مطالعه موردی: استان سیستان و بلوچستان» نشان می‌دهد؛ «امنیت سرمایه‌گذاری مرزی، تحریم، شیوه مدیریت، نقش نیروهای دانشگاهی در توسعه مرزها، وجود شبکه ریلی در دو سوی مرز، سطح سواد، مبارزه با قاچاق کالا و انسان، نیروی انسانی بومی پیشران‌های دارای بالاترین میزان تأثیرگذاری در توسعه مناطق مرزی هستند که باید در برنامه‌های توسعه استانی مورد توجه قرار گیرند».

- نتایج پژوهش داوری و همکاران، (۱۳۹۹) با عنوان «سیاست‌های تشویقی ماندگاری پزشکان و پرستاران در مناطق محروم ایران» نشان داد:

«قوانین و سیاست‌های مبتنی بر الزام، مشوق‌های مالی و استخدامی و طرح‌های حمایتی منطبق بر نیاز و مشارکت ذی‌نفعان بر جذب و نگهداشت پزشکان و پرستاران در مناطق محروم و کم‌برخوردار جمهوری اسلامی ایران مؤثرتر می‌باشد».

با این حال، بیشتر تحقیقات موجود بر روی سطح کلی نیروی نظامی تمرکز داشته و به بررسی دقیق تمایل به خدمت در ستادهای برتر نپرداخته‌اند. لذا، این مطالعه با هدف بررسی

عوامل موثر بر تمایل کارکنان نیروی زمینی ارتش ایران در ستادهای برتر، به منظور شناسایی چالش‌ها و پیشنهاد راهکارهای مناسب، طراحی شده است. این تحقیق می‌تواند به مدیران و فرماندهان نظامی در بهبود سیاست‌های مدیریت منابع انسانی و ارتقاء انگیزش و رضایت شغلی کارکنان کمک کند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر به منظور بررسی میزان تمایل به خدمت کارکنان نیروی زمینی ارتش در ستادهای برتر انجام شده است. این پژوهش از لحاظ گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-اکتشافی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان تحت آموزش یک مرکز آموزشی فرهنگی است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۳۴۵ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند. ابزار اصلی مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه‌ی محقق ساخته بود که گویه‌های آن بر اساس مطالعات اسنادی، بررسی مبانی نظری و مطالعات مرتبط طراحی شد. این پرسشنامه علاوه بر بخش اطلاعات توصیفی پاسخگویان، تعداد ۸ گویه بر اساس طیف لیکرت (۱ تا ۵) داشت. روایی محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظرات گروهی از متخصصان حوزه مدیریت منابع انسانی و روانشناسی سازمانی تأیید شد. و برای پایایی، ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه محاسبه شد که مقدار آن ۰,۸۷ بود، نشان‌دهنده پایایی مناسب است.

یافته‌های توصیفی

یافته‌های این مطالعه در دو بخش توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شد. در بخش توصیفی، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌های پژوهش نشان داده شده است. جدول ۱ بیانگر گروه، سن، تحصیلات، سن خدمتی و استان محل سکونت آمده است.

جدول ۱. توصیف آماری نمونه

مؤلفه	فراوانی	درصد فراوانی
گروه	افسر جز	۳۰,۹
	درجه‌دار	۱۰,۴
سن	کمتر از ۳۰ سال	۲,۹
	۳۱ تا ۴۰ سال	۷۲,۵

بررسی میزان تمایل به خدمت کارکنان نیروی زمینی ارتش ... / ۲۰۳

۲۴,۳	۸۴	۵۰ تا سال	
۰,۳	۱	بیش از ۵۱ سال	
۵,۵	۱۹	دیپلم	
۵,۵	۱۹	فوق دیپلم	
۶۷	۲۳۱	لیسانس	تحصیلات
۲۰,۹	۷۲	فوق لیسانس	
۱,۲	۴	دکترا	
۲,۳	۸	کمتر از ۱۰ سال	
۱۴,۸	۵۱	بین ۱۱ تا ۱۵ سال	
۴۵,۵	۱۵۷	بین ۱۶ تا ۲۰	سن خدمتی
۳۳	۱۱۴	بین ۲۱ تا ۲۵ سال	
۴,۳	۱۵	بین ۲۶ تا ۳۰ سال	
۹	۳۱	فرماندهی	
۵۴,۸	۱۸۹	ستادی	شغل
۲۷,۸	۹۶	مدیریتی	
۸,۴	۲۹	فنی	
٪۱۰۰	۳۴۵	جمع کل	

جدول ۱ نشان می‌دهد؛ ۸۹,۶ درصد افسران جز و ۱۰,۴ درصد درجه‌دار را تشکیل داده بودند. تحصیلات پاسخ‌دهندگان شامل؛ ۶۷ درصد کارشناس بیشترین فراوانی را دارند. از آنجایی که واحد نظامی موردسنجش در شهر تهران بود. ۴۵,۵ درصد پاسخ‌دهندگان دارای سن خدمتی بین ۱۶ تا ۲۰ سال داشتند. ۵۴,۸ درصد از پاسخ‌دهندگان نیز شغل ستادی دارند.

یافته‌های استنباطی

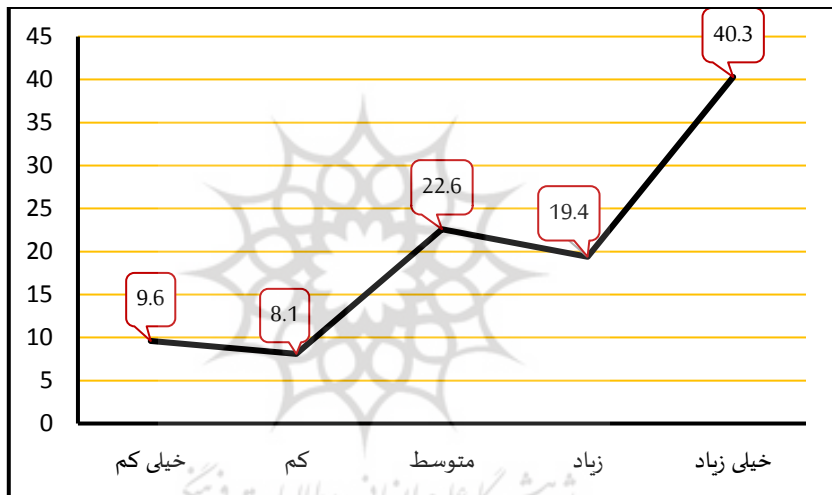
از آنجایی که نبود تمایل به خدمت در مناطق و شهرهای کم‌برخوردار و تمایل شدید به خدمت در ستادهای برتر (ستاد نیروها/ ستاد آجا/ ستادکل / وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح)، نشان از ترک شغل در سازمان‌های نظامی هم‌راستا است، بنابراین بررسی میزان تمایل به خدمت

کارکنان نیروی زمینی ارتش در ستادهای برتر حائز اهمیت است.

جدول ۲. میزان تمایل کارکنان در خدمات در ستادهای برتر

مؤلفه	میانگین	انحراف از میانگین	انحراف از واریانس	درجه آزادی	آزمون تی
میزان تمایل کارکنان در خدمات در ستادهای برتر	۳,۷۳	۰,۰۷۱	۱,۳۲۱	۱,۷۴۵	۵۲,۴۰۸

جدول ۲ نشان می‌دهد میانگین ۳,۷۳ نشان از تمایل بالای کارکنان به خدمات در ستادهای برتر است. در ادامه نمودار ۱ نشان از میزان بالای این تمایل است.



نمودار ۱. تمایل کارکنان در خدمات در ستادهای برتر

نمودار ۱ نشان می‌دهد ۵۹,۷ درصد از پاسخ‌دهندگان به شدت «خیلی زیاد» و «زیاد» به خدمات در ستادهای برتر تمایل دارند.

تمایل به خدمات در ستادهای برتر بر حسب مدرک تحصیلی و گروه‌های درجه‌داران و افسران جز مطابق جدول ۳ است.

جدول ۳. تمایل به خدمات در ستادهای برتر بر حسب مدرک تحصیلی و گروه‌های مختلف

جمع کل	شغل					تحصیلات
	فنی	مدیریتی	ستادی	فرماندهی	قشر	
۱۹	۱۴		۵		درجه‌دار	دیپلم
۸	۴	۱	۳	۰	درجه‌دار	فوق دیپلم

بررسی میزان تمایل به خدمت کارکنان نیروی زمینی ارتش ... / ۲۰۵

۱۱	۰	۲	۸	۱	افسر	
۸	۵	۱	۲	۰	درجه‌دار	کارشناسی
۲۲۳	۴	۶۹	۱۲۶	۲۴	افسر	
۷۲	۱	۲۳	۴۲	۶	افسر	کارشناس ارشد
۳	۰		۳	۰	افسر	دکتر
۳۶	۲۴	۲	۱۰	۰	درجه‌دار	
۳۰۹	۵	۹۴	۱۷۹	۳۱	افسر	جمع
۳۴۵	۲۹	۹۶	۱۸۹	۳۱		جمع کل

جدول ۳ نشان داد؛ در کارکنان با مدرک تحصیلی دیپلم دارندگان مشاغل فنی بیشترین افراد هستند ولی دارندگان سایر مدارک تحصلی مشاغل ستادی بیشترین تمایل برای رسیدن به ستادهای برتر را دارند.

میزان ریسک‌پذیری کارکنان

میزان ریسک‌پذیری کارکنان نیروی زمینی ارتش ج.ا.ا برای رسیدن به ستادهای برتر (ستاد نیروها/ ستاد آجا/ ستاد کل/ وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح) در جدول آمده است.

جدول ۴. میزان ریسک‌پذیری کارکنان نیروی زمینی ارتش ج.ا.ا برای رسیدن به ستادهای برتر

مؤلفه	میانگین	انحراف از میانگین	انحراف از معیار	واریانس	درجه آزادی	آزمون تی
اغلب فکر کردن به «خدمت در ستادهای برتر»	۳,۷۲	۰,۰۶۷	۱,۲۴۴	۱,۵۴۷	۳۴۴	۵۵,۴۹۳
پذیرفتن در صورت به وجود آمدن فرصت شغلی در ستادهای برتر	۳,۸۵	۰,۰۶۶	۱,۲۲۳	۱,۴۹۵	۳۴۴	۵۸,۴۸۱
ترک محل خدمت به هر نحوی و به پیوستن به ستادهای برتر	۲,۶۵	۰,۰۷۰	۱,۳۰۸	۱,۷۱۲	۳۴۴	۳۷,۵۶۹
پیگیری و تلاش از طریق دوستان و آشنایان برای رسیدن به شغلی در ستادهای برتر	۲,۸۱	۰,۰۶۸	۱,۲۶۷	۱,۶۰۶	۳۴۴	۴۱,۲۶۴
امیدوار نبودن به عاقبت و سرنوشت کار در محل‌های سازمانی، غیر از ستادهای برتر	۲,۸۴	۰,۰۶۷	۱,۲۴۳	۱,۵۴۵	۳۴۴	۴۲,۴۸۸
پذیرفتن مشکلات نداشتن مسکن و هزینه‌های زندگی بالا در شهر تهران	۳,۰۹	۰,۰۷۵	۱,۳۹۳	۱,۹۴۰	۳۴۴	۴۱,۱۶۵

جدول ۴ نشان می‌دهد؛ همه‌ی مولفه‌های شناسایی «میزان ریسک‌پذیری کارکنان نیروی زمینی ارتش ج.ا.ا برای رسیدن به ستادهای برتر» از میانگین ۲,۵ بالاتر بوده و شدت انگیزه در سطح بالایی است.

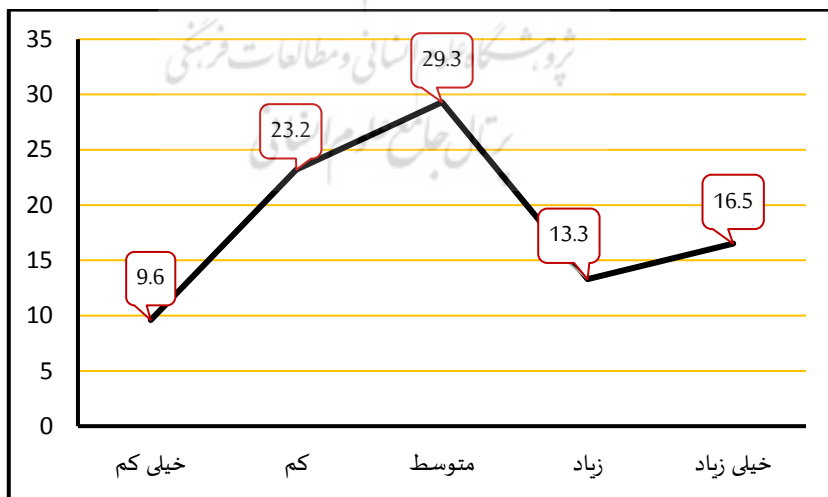
رضایت از یگان خدمتی

مولفه رضایت از یگان خدمتی باعث می‌شود تا وفاداری به سازمان خدمتی کنونی مانع از فکر کردن به ستادهای برتر شود. دلبستگی به یگان خدمتی می‌تواند مانع از ناراضی‌تی شود. از این‌رو نتایج این پرسش در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵. میزان رضایت از یگان خدمتی

مؤلفه	میانگین	انحراف از میانگین	انحراف از معیار	واریانس	درجه آزادی	آزمون تی
رضایت از یگان خدمتی	۲,۹۲	۰,۰۷۱	۱,۳۱۶	۱,۷۳۳	۳۴۴	۴۱,۲۶۹

یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد؛ رضایت از یگان خدمتی در سطح ۲,۹۲ از میانگین ۲,۵ بالاتر است اما نسبت به بسیاری از مولفه‌های دیگر ریسک‌پذیری پایینی محسوب می‌شود. در ادامه نمودار ۲ شدت این رضایتمندی را نشان می‌دهد.



نمودار ۲. رضایتمندی از یگان خدمتی

برابر نمودار ۲، رضایت از یگان خدمتی با عدد ۲۹,۳ بالاترین سطح این نمودار مربوطه به طیف متوسط است. یعنی رضایت‌مندی در سطح متوسط و پایین‌تر قرار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

پایتخت یا مرکز سیاسی محل تمرکز اقتدار سیاسی در هر کشور است و شهرهای پایتختی با توجه به جایگاه ویژه‌ای که در سازمان سیاسی فضا دارند، از توانایی نقش‌آفرینی زیادی در عرصه‌های سیاسی، اقتصادی و فرهنگی برخوردارند. اگرچه نقش‌آفرینی شهر پایتختی عمدتاً از جهات سیاسی، می‌باشد ولی با توجه به تسهیلاتی که در شهرهای پایتختی وجود دارد، معمولاً انجام بسیاری از کارهای اقتصادی نیز توجیه‌پذیر است و این شهرها را از این نظر نیز برجسته می‌کند. با توجه به اینکه پایتخت هسته سیاسی اداری کشور می‌باشد و عمدتاً اداره امور کشور از آنجا رقم می‌خورد، لازم است این شهرها از پویایی و کارایی قابل قبولی برخوردار باشند تا انجام امور به صورت روان صورت پذیرد (مختاری هشی و مرادی، ۱۳۹۵: ۱۹).

عدم وجود فرصت‌های اشتغال در مناطق توسعه‌نیافته کشور، موجب مهاجرت به شهر تهران و انتقال مشکلات این مناطق به شهر تهران و گره خوردن بیشتر مشکلات در این شهر می‌شود و هرگونه تلاشی برای ساماندهی شهر تهران بدون توجه به حل مشکلات پسرکرانه‌های کشور، نمی‌تواند با توفیق چندانی مواجه شود. در این میان علاوه بر دولت، حتی شهرداری تهران با مدیریت منابع بودجه‌ای خود می‌تواند اقدام به سرمایه‌گذاری‌هایی با توجیه‌پذیری بالا در برخی از مناطق حاشیه‌ای و مهاجرپرست کشور نماید و به نظر می‌رسد این امر در مقایسه با حجم مشابه سرمایه‌ای که در تهران برای ساماندهی مشکلات این شهر هزینه می‌شود، به مراتب اثرات بیشتری در ساماندهی مشکلات این شهر داشته باشد. چرا که هرگونه هزینه‌ای که در تهران و برای ساماندهی آن می‌شود، خود در عمل منجر به افزایش شکاف توسعه‌ای این شهر با نقاط دیگر کشور شده و در نتیجه انگیزه‌های مهاجرت به این شهر را افزایش می‌دهد و این دور باطل هرگز به نتیجه نمی‌رسد.

نارضایتی‌های ساکنین مناطق کم‌برخوردار حاوی درخواست‌هایی است که بتواند توسعه‌ای ایجاد نماید که جلوی تمرکز سرمایه و رشد ناهماهنگ جامعه، ایستادگی کند (بدری و همکاران، ۱۳۹۷: ۳) و از سوی دیگر رفاه لازم و عدالت در توزیع منابع و امکانات صورت گیرد.

از رویکردهای مهم مدیریتی به منظور افزایش بهره‌وری و کاهش ترک خدمت کارکنان و نیز ارتقای رضایتمندی افراد در محیط‌های کاری، رویکرد مربیگری است. تا جایی که صاحب‌نظران، حفظ و نگهداشت کارکنان با عملکرد بالا، ایجادیک محیط کاری مثبت و افزایش رضایت از کار را از مهم‌ترین نتایج مربیگری در سازمان‌ها دانسته‌اند (معظمی گودرزی و همکاران، ۱۴۰۱).

مطالعه حاضر با هدف بررسی میزان تمایل به خدمت کارکنان نیروی زمینی ارتش در ستادهای برتر (ستاد نیروها/ ستاد آجا/ ستادکل/ وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح) بود. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که میانگین میزان تمایل کارکنان در خدمت در ستادهای برتر، ۳،۷۳ است. مولفه‌های ریسک‌پذیری برای دستیابی به مشاغل ستادهای برتر شامل؛ «اغلب فکر کردن به خدمت در ستادهای برتر»، «پذیرفتن در صورت به‌وجود آمدن فرصت شغلی در ستادهای برتر»، «ترک محل خدمت به هر نحوی و به پیوستن به ستادهای برتر»، «پیگیری و تلاش از طریق دوستان و آشنایان برای رسیدن به شغلی در ستادهای برتر»، «امیدوار نبودن به عاقبت و سرنوشت کار در محل‌های سازمانی، غیر از ستادهای برتر» و «پذیرفتن مشکلات نداشتن مسکن و هزینه‌های زندگی بالا در شهر تهران» به ترتیب ۳،۷۲، ۳،۸۵، ۲،۶۵، ۲،۸۱، ۲،۸۴ و ۳،۰۹ به دست آمد.

رضایت از یگان خدمتی در سطح ۲،۹۲ از میانگین ۲،۵ بالاتر است اما نسبت به بسیاری از مولفه‌های دیگر ریسک‌پذیری، سطح پایینی محسوب می‌شود. رضایت از یگان خدمتی با عدد ۳،۲۹ بالاترین سطح مربوطه به طیف متوسط است. یعنی رضایتمندی در سطح متوسط و پایین‌تر قرار دارد. این مولفه خروج و علاقمندی به ترک یگان و رسیدن به ستادهای برتر را به خوبی تأیید می‌کند.

بخش زیادی از تمایل شدید به خدمت در ستادهای برتر در بین کارکنان به علت سیاست‌ها و رفتارهای مدیران ارشد سازمان است. تجمع و توزیع رفاه و امکانات در ستادهای برتر باعث انگیزه کارکنان برای رسیدن به آن می‌شود. نبود مسیر شغلی و موفقیت‌های شغلی، اقتصادی و رفاه در مناطق کم‌برخوردار سبب تحریک بیشتر کارکنان به ترک آنجا به روش‌های مختلف می‌شود، بنابراین فرماندهان باید در حوزه مدیریت منابع انسانی به بازنگری جدی سیاست‌ها و روش‌های مدیریتی کنونی را در سر لوحه کارهای قرار دهند. یکی از اساسی‌ترین راهکارها که به اتفاق از سوی دانشمندان علم مدیریت توصیه می‌شود بهسازی نیروی انسانی است که آموزش، بهترین ابزار این امر می‌باشد.

به نظر نگارندگان و بر اساس مطالعات انجام شده و تجربیات، تمایل به خدمت کارکنان ارتش

در مناطق محروم معمولاً به عوامل زیر بستگی دارد.

۱. مزایا و مشوق‌ها: اگر ارتش مزایای خوبی مانند پاداش‌های مالی، مسکن رایگان یا تحصیلات را برای خدمت در مناطق محروم ارائه دهد، ممکن است تمایل بالاتری برای پیوستن وجود داشته باشد.

۲. دسترس‌پذیری و زیرساخت‌ها: شرایط زندگی و خدمات عمومی در مناطق محروم می‌تواند بر تمایل به خدمت تأثیر بگذارد. اگر دسترسی به امکانات زندگی و بهداشت دشوار باشد، ممکن است افراد تمایل کمتری داشته باشند.

۳. فرصت‌های شغلی پس از خدمت: برخی از کارکنان ممکن است به دنبال تجربه‌های شغلی باشند که بعد از خدمت به آن‌ها کمک کند. اگر مناطق محروم فرصت‌های شغلی کمی داشته باشند، تمایل به خدمت کاهش می‌یابد.

۴. عوامل اجتماعی و فرهنگی: نگرش‌های اجتماعی و فرهنگی نسبت به خدمت در چنین مناطقی نیز می‌تواند بر تصمیمات اثرگذار باشد.

۵. آموزش و ارتقاء نیروی انسانی: بسیاری از نیروهای نظامی نیز به دنبال یادگیری مهارت‌های جدید و بهبود حرفه‌ای هستند که این می‌تواند بر انتخاب آن‌ها تأثیر بگذارد. به طور کلی، تمایل به خدمت کارکنان ارتش به این عوامل بستگی دارد و سازمان‌های نظامی معمولاً برای جذب پرسنل به مناطق محروم تلاش می‌کنند.

پیشنهاد می‌شود:

۱- با عنایت به تضعیف کارکرد قانون مدیریت خدمات کشوری، مجلس شورای اسلامی در خصوص بازنگری قانون اقدام و حقوق و مزایای خدمت در مناطق محروم افزایش یابد.

۲- معاونت نیروی انسانی آجا و نزاجابه عنوان یک مساله اولویت دار، بحث نگهداشت کارکنان مناطق محروم و جبران خدمت آنان را بررسی نموده و برای حل کردن این مساله منابع، ابزارها، روش‌ها، جهت‌گیری‌ها، سیاست‌ها، برنامه‌ها و اقدامات مورد نیاز که ملزومات حل مساله را شکل می‌دهند مشخص و اقدام نمایند.

۳- معاونت نیروی انسانی آجا و نزاجا به عنوان یک مساله، بحث جبران خدمت عادلانه و عزتمندانه کارکنان در سطوح مختلف را بررسی نموده و با استفاده از منابع داخل سازمان، در این راستا اقدام و گام‌های موثری بردارند.

۴- معاونت نیروی انسانی آجا با همکاری با معاونت نیروی انسانی ستاد کل نیروهای مسلح و سازمان اداری و استخدامی کشور در خصوص بازنگری آیین نامه های اجرایی قانون خدمات کشوری و اجرایی نمودن آنان اقدام نمایند به طوری که تمایل به خدمت در یگانهای صفی افزایش یابد.

۵- سازمان اداری و استخدامی کشور دستورالعمل نحوه پرداخت فوق العاده های مناطق کمتر توسعه یافته و بدی آب و هوا (موضوع بند «الف» ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری) مصوب ۱۳۸۹، ۰۶، ۰۱ با اصلاحات و الحاقات بعدی را مورد بازنگری قرار دهد.

۶- ارائه برنامه کاری انعطاف پذیر و کاهش روزهای کاری کارکنان در مناطق کمتر توسعه یافته
۷- توسعه فرهنگ قدردانی و پاداش (حفظ و نگهداشت طولانی مدت کارمندی که فرماندهان برای کار آنها در سازمان ارزش قائل اند و به آنها بابت کارشان پاداش می دهند، نه تنها بسیار آسان است، بلکه باعث افزایش بهره‌وری و سخت کوشی آنها نیز می شود).

در تحقیقات آتی می توان به مباحث مربوط به وضعیت جبران خدمت در مناطق محروم و همچنین وضعیت زیرساختهای آموزشی این مناطق و ارتباط آن ها با انگیزش و رضایت شغلی کارکنان پرداخت.

منابع

- احمدی، اکبر؛ جهانگرد، اسفندیار. (۱۳۹۹). رتبه بندی محلات شهر تهران از نظر سطح برخورداری و کیفیت زندگی با استفاده از Fuzzy TOPSIS. اقتصاد شهری، ۱۵(۱)، ۱۲۷-۱۴۸.
- احمدی، م.، و همکاران (۱۳۹۷). تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر تمایل به خدمت در نیروی زمینی ارتش. مجله مدیریت منابع انسانی ارتش، ۱۲(۳)، ۴۵-۶۲.
- ا سدی بیدم شکی، غلامرضا؛ مختاران، ماهرخ (۱۳۹۴). بررسی تاثیر عوامل مؤثر بر تمایل به ترک خدمت کارکنان با تاکید بر درک از حمایت سازمانی، چهارمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و اولین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران: همایشگران مهر اشراق.
- امامی رضوی، سیدحسن؛ شالی، محبوبه؛ میرزائی، سمانه؛ نیکبخت نصرآبادی، علی رضا؛ خزاعی پور، زهرا. (۱۴۰۰). تبیین چالش های ماندگاری پزشکان و متخصصان در مناطق محروم ایران. پیاورد سلامت، ۱۵(۳)، ۲۲۴-۲۳۴.
- بدری، سیدعلی؛ دربان آستانه، علیرضا؛ سعدی، سیما (۱۳۹۷). تأثیر بازارچه های مرزی در توسعه سیاسی - فضایی مناطق روستایی مرزی (مطالعه موردی: مرز باشماق مریوان). فصلنامه جغرافیا و توسعه، ۱۵(۵۱)، ۱-۲۴.
- پور صادقیان، محسن؛ حسینی فولادی، شیوا؛ خمر، علیرضا؛ امجد، رضا نبی؛ ماری اورپاد حسین، حسینی گوشه سیدنورالدین، و همکاران. (۱۳۹۸). بررسی رابطه وضعیت مدیریت بهداشت حرفه ای

و رضایت شغلی کارکنان مراکز توانبخشی شهر تهران: یک مطالعه مقطعی. مجله توانبخشی، ۲۰ (۳)، ۲۴۲-۲۵۵.

- جعفری، محمدجواد؛ شفیعیان، ناهید؛ محفوظپور، سعادت؛ محرابی، یدالله. (۱۳۹۱). رابطه میزان رضایتمندی شغلی پرستاران یک بیمارستان با وضعیت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در آن. بهداشت و ایمنی کار، ۲ (۳)، ۴۱-۴۸.
- حاجی آقاجانی، محمد؛ حقدوست، علی‌اکبر؛ نوری حکمت، سمیه؛ جان بابایی، قاسم؛ ماهر، علی؛ جوادی، امیر محمد؛ و همکاران. (۱۳۹۶). توزیع جغرافیایی گروه‌های مختلف کادر درمانی در کشور در سال ۹۵ و برآورد تعداد مورد نیاز در سال ۱۴۰۴. مجله اپیدمیولوژی ایران. ۱۳(۵)، ۷۱-۸۴.
- داوری، فرشته؛ سجادی، حانیه سادات؛ احسانی چیمه، الهام؛ علی محمدزاده، خلیل. (۱۳۹۹). سیاست‌های تشویقی ماندگاری پزشکان و پرستاران در مناطق محروم ایران. مدیریت اطلاعات سلامت، ۱۷(۴)، ۱۵۹-۱۶۶.
- راهنما، نرگس؛ خوراکیان، علیرضا؛ ناظمی، شمس‌الدین. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر فرح‌بخشی در کار بر رضایت شغلی و تعلق خاطر کاری کارکنان با نقش میانجی رفتار نوآورانه در شهرداری مشهد. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۹(۱۸)، ۹۰-۱۱۶.
- رضوی، س.، و مهدوی، ع. (۱۳۹۸). اثر فرهنگ سازمانی بر انگیزش و تمایل به خدمت در سازمان‌های نظامی. مجله تحقیقات نظامی، ۱۴(۲)، ۷۸-۹۵.
- فتحی، عاطفه؛ نیک‌بخش، رضا؛ آفرینش خاکی، اکبر؛ شریفی‌فر، فریده. (۱۳۹۸). بررسی عوامل مرتبط با تمایل به ترک خدمت در کارکنان سازمان‌های ورزشی. فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت، ۹(۱)، ۳۳-۴۱.
- مختاری هشی، حسین؛ مرادی، امین. (۱۳۹۵). رویکرد سرمایه‌گذاری اشتغال‌زا در مناطق توسعه نیافته کشور برای ساماندهی مشکلات تهران. فصل‌نامه تحقیقات جغرافیایی، ۳۱ (۲): ۱۹-۳۱.
- معظمی‌گودرزی، فرهاد؛ کمالی‌پور، مریم؛ رنجبرکاریزکی، مسعود؛ مالدار، فاطمه (۱۴۰۱). بررسی مروری ارتباط مربیگری در سازمان و تمایل به ترک خدمت کارکنان در شهرداری مشهد، یازدهمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، تهران: مرکز توسعه خلاقیت و نوآوری علوم نوین.
- رفیعیان، محسن؛ شیخ‌ویسی، محمد مهدی. (۱۴۰۲). تحلیل و شناسایی پیشران‌ها و عوامل مؤثر بر توسعه مناطق مرزی با رویکرد آینده‌پژوهی مطالعه موردی: استان سیستان و بلوچستان. فصلنامه علمی علوم و فنون مرزی، ۱۲(۲)، ۱۱۲-۱۲۹.
- ابراهیم‌زاده، عیسی؛ موسوی، میرنجف؛ کاظمی‌زاد، شمس‌اله. (۱۳۹۱). تحلیل فضایی نابرابری‌های منطقه‌ای میان مناطق مرزی و مرکزی ایران. فصلنامه بین‌المللی ژئوپلیتیک، ۸(۲۵)، ۲۱۴-۲۳۵.
- نجفی، سعید. (۱۳۹۸). تحلیل عوامل مؤثر بر توسعه شهرهای مرزی با رویکرد آینده‌پژوهی (نمونه موردی: شهر زابل). مطالعات برنامه‌ریزی سکونتگاه‌های انسانی، ۱۴(۳)، ۷۷۳-۷۸۹.

- Amos, T., & Fisher, J. (۲۰۱۸). Transformational Leadership and Military Retention. *Journal of Military Studies*, ۱۲۳-۱۴۵.
- Anthonia. N Okeke, M.N Ibekwe A(۲۰۱۹) Compensation Management and Employee Performance in Nigeria *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* ۹(۲) ۳۸۴-۳۹۸ .
- Buchmann, J. (۲۰۰۴). *Introduction to Cryptography* .
- Christian Kollmitzer, . P. (۲۰۱۰). *Applied Quantum Cryptography* .
- Ivana, N.B., Maja, K. & Lovorka, G. (۲۰۱۹). The role of individual variable pay in a collectivistic culture society: an evaluation economic. *research-ekonomiska istra_zivanja*, ۳۲(۱), ۱۳۵۲-۱۳۷۲ .
- Mabaso, C. (۲۰۱۸). Impact of compensation and benefits on job satisfaction. *Journal of business management*, ۱۱(۲). PP.۱۱۸-۱۴۰.
- Manne, H. (۲۰۰۹). *Enterpreneurship, Compensation and Corporation. Second Annual Research Symposiom in Economics and Low of the Entrepreneur*
- Milcovich, G. & J. Newman. (۲۰۰۸). *Compensation*. Irwin Professional Pub.
- Rogers, D. J. (۲۰۱۰). *Broadband Quantum Cryptography* .
- Smith, R., Johnson, D., & Lee, M. (۲۰۲۰). Career Development and Service Commitment in Armed Forces. *International Defense Review*, ۳۲(۱), ۸۷-۱۰۲.